

LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. RIAU MEDIA TELEVISI
PEKANBARU

Disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat
Menyelesaikan tugas akademik dan
Memperoleh gelar *ahli madya*



Suriati
00772000410

Progrm Diploma III Manajemen
Perusahaan
Fakultas ekonomi dan Ilmu sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim
Pekanbaaru
Riau
2010

ABSTRAK

Sumberdaya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan untuk meningkatkan dan tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat terus meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Faktor kepemimpinan dan kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan moral kerja karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja karyawan sehingga karyawan tersebut dapat tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang dilaksanakannya.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru yang bertempat di jalan HR. Subrantas Pekanbaru, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui semangat kerja karyawan dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menjadi indikasi rendahnya semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

Penelitian ini dilakukan dengan cara melihat kinerja dan absensi karyawan penulis dapat menyaksikan langsung kelapangan sehingga penulis dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru sudah tergolong cukup baik.

Dari hasil penelitian diatas penulis menyarankan bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan saja akan tetapi pimpinan perlu meninjau kembali mengenai kebijakan kompensasi, dan kepemimpinan yang sudah cukup baik agar dapat ditingkatkan dan dipertahankan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
D. Sistematika Penulisan	4
BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Arti dan Fungsi Kepemimpinan	5
B. Sifat- Sifat Kepemimpinan	9
C. Gaya Kepemimpinan	15
D. Pengertian Semangat Kerja	20
E. Indikasi Rendahnya Semangat Kerja.....	24
F. Kompensasi	26
G. Hipotesis	29
H. Variabel Penelitian	29
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Riau Media Televisi	30
B. Aspek Kelayakan MSDM PT. Riau Media Televisi Sebagai Badan Hukum Lembaga Penyiaran Swasta Penyelenggara Jasa Penyiaran Televisi.....	32

C. Perencanaan dan Perekrutan Sumber Daya Riau TV	32
D. Tugas dan Tanggung Jawab PT. Riau Media Televisi	34
E. Struktur Organisasi PT. Riau Media Televisi.....	35

BAB I V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Riau TV Pekanbaru	40
B. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan, dan faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan	41
C. Kesimpulan dari Semangat Kerja Karyawan	42

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	44
B. Saran	44

DAFTAR PUSTAKA

LAMIRAN

BIOGRAFI

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Semakin majunya zaman dan perkembangan ekonomi saat ini menuntut setiap manusia dan organisasi untuk melaksanakan manajemen yang tepat untuk semua aspek, termasuk aspek sumber daya manusia karena aspek sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh sebab itu suatu kewajiban bagi karyawan dan pemimpin untuk memperhatikan hal tersebut. Sebagai pimpinan harus memberikan semangat bagi bawahannya agar dalam melaksanakan tugas-tugasnya selalu efektif dan memuaskan untuk mencapai hal ini diperlukan kepemimpinan yang tanggap terhadap para karyawan perusahaan.

Salah satu kepemimpinan yang berhasil adalah mereka yang selain memiliki kemampuan pribadi tertentu, juga mampu melihat keadaan anggota dan lingkungannya, yang harus diketahui tentang karyawan perusahaan adalah kematangan dan keahlian mereka sebab ada kaitan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan karyawan, agar pemimpi memperoleh ketaatan dan pengaruh yang kuat.

Salah satu cara mengetahui kematangan karyawannya yaitu dengan memperhatikan dan semangat kerja dalam mempertanggung jawabkan tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan perusahaan haruslah menerapkan kepemimpinan yang cocok dan dapat membedakan

individu dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat di pengaruhi oleh semangat kerja para karyawan. Adapun faktor kepemimpinan dan kompensasi mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perlu kiranya organisasi atau instansi mempertimbangkan factor-faktor tersebut diatas dalam hal peningkatan semangat kerja.

Melalui kepemimpinan sebagai pendekatan dan jalan untuk menciptakan proses komunikasi yang lebih efektif hingga masalah yang ada dalam perusahaan dapat diatasi dengan baik maka sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan yang memiliki keterampilan dan kemampuan akan dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pimpinan dapat melaksanakan macam-macam gaya kepemimpinan yang sebagian besar tergantung dari pada watak orang yang bersangkutan. Tapi seseorang pimpinan yang bijaksa senantiasa akan berusaha untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang sukses menyesuaikan kepemimpinan dengan kelompok dan situasinya.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan

pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bias bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja bagi para karyawan dalam melaksanakan berbagai tugasnya diperlukan loyalitas yang tinggi dari karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan didukung dengan adanya semangat kerja yang keras dari karyawan. Pada umumnya setiap karyawan ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam memenuhi tugas yang ditentukan. Keinginan tersebut tidak akan tercapai dengan sendiri tanpa adanya pengarahan, bimbingan, pemberi semangat dan sebagainya dari pihak pimpinan. Pimpinan mempunyai peranan penting agar karyawan dapat mematuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Penulis melakukan penelitian pada PT.Riau Media Televisi untuk mengetahui lebih jauh semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

B.Perumusan masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut “ **factor-faktor apakah yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT.Riau Media Televisi Pekanbaru ”**

C. Tujuan dan manfaat penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

Untuk mengetahui factor-faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Sebagai pengembangan cakrawala berfikir, serta sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama dibangku kuliah.
2. Sebagai masukan kepada pihak pemimpin dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Sebagai masukan bagi setiap karyawan dalam dalam rangka peningkatan semangat kerja.

D. Sistematika penulisan

Sebelum diuraikan lebih lanjut tentang penulisan laporan ahir ini maka untuk mempermudah pengertian dan pemahaman, penulis membaginya kedalam limapp bab, dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan yakni sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB11. TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan secara teoritis tentang arti dan fungsi kepemimpinan, sifat-sifat kepemimpinan, gaya kepemimpinan, pengertian semangat kerja (moril), indikasi rendahnya semangat kerja, pengertian kompensasi, hipotesis dan variable penelitian.

BAB 111. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

. **Bab ini akan menguraikan sejarah singkat berdirinya PT. Riau Media Televisi Pekanbaru, Sruktur Organisasi, Tugas dan tanggung jawab perusahaan dan keadaan pegawai.**

BAB 1V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi dan waktu penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dan saran

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Arti dan fungsi kepemimpinan yang dapat meningkatkan semangat kerja

Suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pimpinan yang mampu menggerakkan para pegawainya dalam melaksanakan aktifitas organisasi. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi para bawahannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Disini terdapat beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan antara lain:

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha dan untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok. (Winardi, 2000: 56)

Kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi. (Kartono, 2001: 8)

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. (Permadi, 1996: 12)

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya

mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. (Rachmawati, 2004: 67)

Dari kesimpulan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin bukan hanya untuk memerintah akan tetapi juga untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Dan juga seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam memimpin agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Hubungan antara pemimpin dan mereka yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan(*interaction*). Bahwa seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi kelompoknya. Seorang pemimpin mengenal sifat-sifat individual pengikut-pengikutnya dan ia mengetahui kualitas-kualitas apa yang merangsang mereka untuk bekerja sebaik mungkin. (Winardi, 2000: 56-57)

Dalam memperhatikan konsep pemenuhan kebutuhan semua pihak (*mutual need satisfaction*) berikut ini akan dijelaskan bahwa :

“Seorang disebut pemimpin yang efektif bila anggota-anggota kelompoknya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi sementara kebutuhan sendiri tidak terabaikan yang sebagian orang diebut pertukaran sosial yang adil. (*equitable social exchage*)” (Thomas, 1995: 23)

Meskipun tidak ada sifat mutlak yang bias didefinisikan untuk untuk menentukan kualitas seorang pemimpin dianggap wajar apabila ia mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai interaksi antar personal dan juga mempunyai kemampuan untuk bias

menyesuaikan diri dengan keadaan, mungkin memperoleh keuntungan dari berbagai sifat tersebut didalam menjalankan kepemimpinannya. Sebagai sifat yang berguna bagi seorang pemimpin adalah sebagai berikut :

a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Apabila seseorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertangung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya. Disini ia harus mampu mengatasi bawahannya, mengatasi kelompok informal, hamper semua pimpinan merasa bahwa pekerjaannya sangat menuntut waktu, merasa bahwa pekerjaannya sangat menuntut waktu, merasa bahwa pekerjaannya lebih banyak menghabiskan energi daripada jabatan bukan pemimpin.

b. Kemampuan untuk bisa” *perceptive* “

Persepsi menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pemimpin haruslah mengenal tujuan organisasinya sehingga mereka bias bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Disini ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelemahan-kelemahan mereka juga berbagai ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai persepsiintrospektif (memendang atau menilai dirinya sendiri), sehingga ia bias mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya inilah yang disebut kemampuan” *perceptive*”.

c. Kemampuan untuk bersikap obyektif

Obyektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional. “impersonal” dan tidak “bias” obyektivitas merupakan perluasan dari kemampuan “*perspective*”. Apabila *perspective* menimbulkan kepekaan terhadap fakta. Kejadian dan kenyataan-kenyataan yang lain. Obyektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan factor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan raelitas.

d. Kemampuan untuk membantu prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting dan mana yang tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karna pada kenyataan sering masalah –masalah yang harus dipecahkan bukanlah dating satu persatu, tetapi bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lain.

e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Karena itu pemberian pemerintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu di kuasai.(Anoraga, 2001: 10-11)

Lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki:

- 1.) Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan,
 - 2.) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi,
 - 3.) Pimpinan selaku komunikator yang efektif,
 - 4.) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam mengatasi situasi konflik,
 - 5.) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.
- (Sondang, 2000: 47-48)

Sedangkan tanggung jawab pimpinan adalah sebagai berikut:

- a.) Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis;
- b.) Melengkapi para bawahan dengan sumber-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya;
- c.) Mengkomunikasikan kepada para bawahan tentang apa yang diharapkan dari mereka;
- d.) Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi;
- e.) Pendelegasian wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan;
- f.) Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif;
- g.) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan komunikasiikan hasilnya;

- h) Menunjukkan perhatian kepada para bawahan.(Miljus dalam Anoraga, 2001:3)

Seorang pimpinan tidaklah dapat memaksa “ pengertian” kepada bawahaanya. Tetapi yang dapt dia lakukaan ialah membentuk kerangka situasi komunikasi dengan cara menumbuhkan semangat yang dapat menimbulkan pengertian. Maka yang perlu diperhatikan dalam memilih pimpinan tersebut harus memiliki dan menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan.

B. Sifat-sifat kepemimpinan

Dalam menetapkan atau memilih seseorang untuk memegang jabatan sebagai pimpinan, maka di perlukan sifat-sifat dari orang tersebut.

Secara umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi;

- a). Kecerdasan. Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang di pimpin. Namun demikian yang sangat menarik adalah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- b). Kedewasaan dan kekeluasaan hubungan sosial. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

- c). Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.
- d). Sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya, dalam istilah pimpinan itu mempunyai pengertian.(Davis dalam Thoha 2004: 287-288)

Sedangkan upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati, mencatat sifat-sifat dan kualitas dari perilaku yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya antara lain:

- 1). Energi jasmaniah dan mental (*Phisical dan nervous energy*)

Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya tidak akan pernah habis. Hal ini ditambah dengan kekuatan-kekuatan, kedisiplinan dan kesabaran.

- 2). Kesadaran akan tujuan dan arah

Seorang pimpinan yang mempunyai keyakinan yang teguh akan kebenaran dan
Kegunaan dari semua prilaku yang dikerjakan, pemimpin tahu penuh persis kemana arah yang akan ditujunya serta pasti memberikan

kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi orang kelompok yang dipimpinya. Tujuannya tersebut harus disadari benar, menarik dan sangat berguna bagi pemenuhan kebutuhan hidup bersama.

3). Antusiasme (Semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar)

Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, berarti bernilai memberikan sukses dan memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses dan menimbulkan semangat, semua ini membangkitkan antusiasme, optimisme dan semangat besar. Pada pribadi pemimpin maupun para anggota kelompok.

4). Keramahan dan kecintaan

Kecintaan itu berarti kesayangan, kasih sayang, cinta, simpati yang tulus, disertai kebiasaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayang. Sebab pemimpin ingin membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera. Maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa jadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak. Sedangkan keramah tamahan itu mempunyai sifat mempengaruhi orang lain yang membuka hati yang masih tertutup untuk menanggapi keramahan tersebut. Keramahan juga memberikan pengaruh mengajak dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama, mencapai satu sasaran tertentu.

5). Integritas (keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)

Pemimpin itu harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan serasa senasib dan sepenangungan dalam satu perjuangan yang sama karna itu dia bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya. Sedangkan kelompok yang dituntun menjadi semakin percaya dan semakin menghormati pemimpinnya. Dengan segala ketulusan hati dan kejujuran, pemimpin memberikan ketauladanan, agar dia dipatuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.

6). Penguasaan teknis

Setiap pemimpin harus mempunyai satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya, dia menguasai pesawat-pesawat mekanik tertentu serta memiliki kemahiran-kemahiran social untuk memberikan tuntunan yang tepat serta bijaksana. Terutama untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai maksimalisasi efektifitas dan produktivitas.

7). Ketegasan dalam pengambilan keputusan

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas

Dan cepat. Sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Selanjutnya dia mampu meyakinkan anggotanya akan kebenaran keputusannya. Ia berusaha agar para pengikutnya bersedia mendukung kebijakan yang

telah diambilnya, dia harus menampolkan ketetapan hati dan tanggung jawab agar ia selalu dipatuhi oleh bawahannya.

8). Kecerdasan

Kecerdasan yang dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik mengerti akan sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hak yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaian dalam waktu singkat. Maka orang yang cerdas akan mampu kesulitan dalam waktu yang jauh lebih pendek dan dengan arah yang lebih efektif daripada orang-orang yang kurang cerdas. Kecerdasan dan originalitas yang disertai dengan daya imajinasi tinggi dan rasa humor, dapat dengan cepat mengurangi ketegangan-ketegangan dan kepedihan-kepedihan tertentu yang disebabkan oleh masalah-masalah yang gawat dan konflik-konflik dalam organisasi.

9). Keterampilan mengajar

Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru pula yang mampu menuntun, mendidik dan mengarahkan, mendorong dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Disamping menuntun dan mendidik diharapkan juga menjadi pelaksana eksekutif untuk mengadakan pelatihan. Mengadakan pekerjaan rutin tiap hari, dan menilai gagal suksesnya suatu proses atau *reatmen*, ringkasnya dia juga harus mampu menjadi pemimpin yang baik.

10). Kepercayaan

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik dipengaruhi secara positif dan diserahkan pada sasaran yang benar. Ada kepercayaan bahwa pemimpin bersama-sama rela berjuang untuk mencapai tujuan yang bernilai. (Kartono, 2002: 37-41)

Adapun delapan karakteristik yang dominant yang diperlukan dari seseorang pemimpin efektif adalah:

- a). Kejujuran
- b). Berpandangan luas
- c). Memberi inspirasi
- d). Kompeten
- e). Adil
- f). Berwawasan luas
- g). Terus terang
- h). Dapat diandalkan (Rachmawati, 2004: 73)

Orang-orang yang diangkat menjadi seorang pemimpin bukanlah dari sembarangan orang, akan tetapi harus memiliki kelebihan-kelebihan baik dari sudut *performance*, intelektual, dan pengalaman.

Ada dua pola kepemimpinan :

1. Pola kepemimpinan Formal: yaitu kepemimpinan yang secara resmi pada seseorang diangkat dalam jabatan kepemimpinan.
2. Pola kepemimpinan informal: yaitu kepemimpinan tidak berdasarkan kepada pengangkatan, efektivitas kepemimpinan informal terlihat pada kenyataan dan penerimaan dalam praktek atas kepemimpinan seseorang (Kartono, 2001: 8)

Pemimpin merupakan agen perubahan, yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku yang lain. Dalam melaksanakan keputusan yang telah dirumuskan dalam mencapai tujuan, pemimpin memiliki beberapa gaya kepemimpinan.

C.Gaya kepemimpinan

Untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin ada beberapa gaya yang sering diterapkan, gaya kepemimpinan itu sendiri juga merupakan cara atau proses bagaimana seorang pemimpin dapat melakukan kepemimpinannya dengan keterampilan yang wajar agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang baik. Pada umumnya setiap gaya kepemimpinan mempunyai makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan yang maksimal.

Pada pokoknya ada tiga gaya kepemimpinan antara lain :

a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, orientasi kepemimpinannya hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja, kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

Falsafah pemimpin ialah bawahan adalah untuk pemimpin atau atasan

b. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi bawahan.

Falsafah pemimpin adalah pemimpin (dia) adalah untuk bawahan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan secara bebas dalam

melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologi (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitka dengan kemampuan dalam melakukan sesuatu berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitka dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterkaitan. (Hasibuan, 2001: 170-172)

Tipe pemimpin yang menyebabkan ia dipilih sebagai pimpinan sangat berhubungan erat dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai, jenis kegiatan yang harus dipimpin, karakteristik para tenaga kerja, serta kondisi yang akan mempunyai dampak baik positif maupun negatif.

Lima tipe kepemimpinan tersebut adalah :

1). Tipe otokratik

Seorang pemimpin dapat dikategorikan pada tipe otokratik apabila memiliki sifat, antara lain :

- a. menganggap organisasi sebagai milik pribadi;
- b. mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
- c. menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- d. tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat;
- e. terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya;
- f. dalam tindakan penggeraknya sering menggunakan approach yang mengandung unsure paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

2. Tipe militeristik

Seorang pemimpin yang tergolong tipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat, antara lain:

- a. dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan;
- b. dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya;
- c. senang kepada formalitas berlebih-lebihan;
- d. menuntut disiplin tinggi dan kaku kepada bawahan;
- e. sukar menerima kritikan dari bawahannya;
- f. menggemari upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistik

Ciri-ciri pemimpin yang paternalistik adalah seseorang yang :

- a. menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa;
- b. bersikap terlalu melindungi (*over protective*);
- c. jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan;
- d. jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif;
- e. jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya;
- f. sering bersikap maha tahu

harus diakui bahwa pada keadaan tertentu, seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifat-sifatnya yang negative mengalahkan sifatnya yang positif.

4. Tipe kharismatik

Bahwa pimpinan yang kharismatik mempunyai daya tarik yang sangat besar dan pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Sering juga dikatakan bahwa yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural power*) sejarah telah membuktikan ada pemimpin kharismatik yang penampilan fisiknya mengagumkan tetapi ada pula yang tidak.

5. Tipe Demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratiklah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a. dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia didunia;
- b. selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi para bawahannya;
- c. ia senang menerima saran, pendapat, bahkan kritikan dari bawahannya;
- d. selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan;

- e. dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berani bertindak meskipun mungkin berakibat pada kesalahan yang kemudian dibimbing dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi lebih berani untuk bertindak dimasa depan;
- f. selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya agar lebih sukses daripadanya;
- g. berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin. (Sondang, 2003: 34-35)

Ada tiga keterampilan yang harus dimiliki oleh pemimpin antara lain:

1. Keterampilan teknis (*technical skill*)

Keterampilan teknis adalah keterampilan menerapkan pengetahuan teoritis kedalam tindakan-tindakan praktis, kemampuan memecahkan masalah melalui taktik yang baik, atau kemampuan menyelesaikan tugas-tugas secara sistematis.

2. Keterampilan hubungan manusiawi (*human skill*)

Keterampilan hubungan manusiawi adalah kemampuan untuk menempatkan diri didalam kelompok kerja dan keterampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak..

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*)

Kemampuan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis didalam dunia kerja. (Danim, 2004: 77-79)

D. Pengertian Semangat kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang penting yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi, supaya tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan dapat terpenuhi dengan cepat dan dengan hasil yang cukup memuaskan. Oleh karena itu, pegawai sebagai sumberdaya manusia didalam suatu organisasi perlu dijaga dan dipelihara semangat kerja agar tetap konsisten terhadap tanggung jawab yang diembannya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2001: 94)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik. Semangat kerja ditunjang oleh keteladanan dari pemimpin.

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan. (D.Halsey, 2003: 305)

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. (Danim, 2004: 48).

Menurut Alexander Leighten : Semangat kerja atau moril kerja adalah “kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama “,” bekerja sama” menekankan dengan tugas hakikat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama, “dengan giat dan konsekuen” menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama, “tujuan bersama”, menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang semua mereka inginkan. (Moekizat, 1999: 130)

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu atau manusia yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang sehingga dia bisa bekerja dengan giat, cepat dan lebih baik.

Semangat mengambar suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), atau suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau prilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan dengan lebih baik, serta lebih antusias didalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri setiap individu.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan lebih cepat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja para bawahan adalah sebagai berikut:

1. Kebanggaan pekerja terhadap pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik;
 2. Sikap terhadap pimpinan;
 3. Hasrat untuk maju;
 4. Perasaan telah diperlakukan dengan secara baik;
 5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sejawat dan kawan sekerjanya
 6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.
- (Tohardi, 2002: 431).

Hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan:

- a. Kepemimpinan yang menyenangkan:

Gaya kepemimpinan yang demokratis, jujur, adil akan membangkitkan moral kerja bawahan, karena mereka merasakan adanya pengakuan dan penghargaan.

- b. Upah dan gaji organisasi;

Secara umum makin tinggi upah dan gaji, makin tinggi pula moral kerja bawahan, tetapi hal ini tidaklah mutlak karena pada unit kerja

yang menawarkan upah dan gaji tinggi, tuntutan kerjapun sangat tinggi, sehingga tidak semua orang dapat melakukannya.

c. Kepribadian

Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya moral kerjanya mudah dirangsang.

d. Dinamika lingkungan;

Baik lingkungan fisik maupun non-fisik, akan menentukan apakah seseorang terdorong untuk tampil dengan moral kerja yang tinggi atau sebaliknya (Sudarwan, 2004: 52-53)

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1). Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan merata;
- 2). Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya;
- 3). Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak,
- 4). Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan;
- 5). Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi;
- 6). Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya kepada organisasi;

- 7). Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat. (Moekizat, 1999: 131)

E. Indikasi Rendahnya semangat kerja

Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karna pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah lebih awal.

Adapun yang dapat dijadikan sebagai indikasi dari rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Turun rendahnya Produktivitas kerja.

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya, produktivitas ini dapat terjadi karna kemelasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya, bila terjadi penurunan produktivitas kerja, berarti dalam organisasi tersebut terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Tingkat keluar masuknya pegawai yang tinggi adalah disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada organisasi tersebut hal ini dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu kelangsungan jalannya organisasi.

3. Kegelisahan dimana-mana

Dapat diwujudkan dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah, serta hal-hal lainnya.

4. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila semangat kerja menurun, maka bawahan akan sering absent untuk datang bekerja dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dikerjakan.

5. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi

Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian karyawan dalam pekerjaan berkurang, hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja menurun.

6. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan salah satu perwujudan ketidakpuasan terhadap sesuatu hal, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Adanya pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan. (Nitisemito, 1995: 161).

Komitmen pimpinan untuk memberi semangat kepada pegawai merupakan alat yang ampuh dalam mengatasi rasa apatis, ketidakpercayaan, frustrasi, dan keragu-raguan terhadap perubahan. Semangat pimpinan harus ditampakkan sebagai arahan bagi organisasi oleh karena itu untuk menumbuhkan semangat dikalangan organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan. (Hendra, 2001: 14).

Adapun yang mempengaruhi semangat kerja karyawan secara garis besar adalah:

- a. pemberian gaji yang cukup
- b. terpenuhinya kebutuhan rohani
- c. tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- d. pemberian insentif yang terarah
- e. fasilitas yang menyenangkan
- f. harga diri mendapat perhatian
- g. berikan kesempatan untuk maju
- h. usahakan loyalitas karyawan.

Pemimpin merupakan cermin bagi bawahan, apabila pemimpin memberikan teladan dengan bekerja dengan semangat maka semangat kerja para bawahan akan meningkat.

F. Kompensasi

Dalam praktek sehari-hari sering kali kita menggunakan istilah tentang kompensasi dengan sebutan upah atau gaji, padahal antara kompensasi, upah dan gaji walaupun ada kesamaan namun tetap berbeda diberbagai segi. Upah dan gaji merupakan suatu bentuk dari kompensasi, sebab kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima seorang karyawan baik materil maupun non-materil.

Pengertian kompensasi dari beberapa ahli dari sudut pandang yang berbeda.

Kompensasi meliputi kembalian-kembalian financial, jasa-jasa dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi, baik bentuk financial maupun non-finansial. (Simamora, 1997: 17)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2001: 155)

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa pada organisasi atau perusahaan baik berupa finansial maupun non-finansial.

Komponen-komponen dari kompensasi dapat dibagi kedalam dua bentuk yaitu: (Simamora, 2004: 444)

1. Kompensasi finansial (*Financial compensation*), terdiri dari:
 - a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif dan komisi.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

2. Kompensasi non-finansial (*nonfinancial compensation*)

Terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana ia bekerja.

Adapun terminology-terminologi dalam kompensasi dibagi kedalam 4 macam yaitu : (Simamora, 2004: 445)

1. Upah dan gaji

Upah (wages), biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarnya). Gaji (salary) umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

Pengertian upah dan gaji yang penulis ambil dari berbagai literature, yaitu:

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periode kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayar walaupun karyawan tidak masuk kerja. Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. (Hasibuan, 2002: 117)
- b. Upah merupakan pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, perhari, dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang

dibayarka kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. (Mangkunegara, 2000: 85)

2. Intensi (incentive)

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan-tunjangan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parker khusus, dan lain-lain.

G.Hipotesis

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan diatas dan didukung oleh teori-teori maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu diduga rendahnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh faktor kepemimpinan yang kurang mendukung dan factor kompensasi yang kurang memuaskan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

H. Variabel Penelitian

1. Kesimpulan

Yang menjadi indikator dari kepemimpinan adalah kepercayaan pada

bawahan, hubungan komunikasi dengan bawahan, sikap pimpinan, tanggung jawab pimpinan, kemampuan pimpinan, kepribadian pimpinan dan tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

3. Kompensasi

Yang menjadi indikator dari kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan, perbandingan upah dengan hasil kerja, fasilitas-fasilitas yang diberikan, pengaturan kompensasi dan bonos yang diberikan oleh perusahaan.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT.Riau Media Televisi

PT. Riau Media Televisi berdiri pada tanggal 20 mei 2001 yang berkedudukan di Pekanbaru. PT.Riau Media Televisi mempunyai sistem manajemen yang baik untuk menunjukkan dan mendorong para karyawan yang professional agar menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, maka PT. Riau Media Televisi mempunyai kebijaksanaan dalam system penggajian karyawan, pemberian insentif, asuransi serta bonus. Dalam system penggajian, Riau TV memperhatikan kebijaksanaan dari departemen tenaga kerja, dimana semua karyawan Riau TV dibayar upahnya rata-rata 2 (dua) kali lipat diatas UMP (upah minimum priprinsi). Sedangkan karyawan yang bekerja diatas 8 jam sehari diberikan uang lembur. Setiap akhir tahunnya, Riau TV yang memberikan laba perusahaan / deviden kepada para karyawan komposisi 60% untuk para pemegang saham dan 40% untuk para karyawan yang sedang khusus untuk karyawan dibidang marketing bila melebihi target yang telah ditetapkan akan diberikan bonus 20% dari omset penjualan. Sistem pemberian bonus tiap akhir tahun, karyawan RTV juga mendapat THR berupa gaji 13 serta tunjangan lainnya seperti asuransi.

Bagi karyawan riau TV yang bertugas keluar dari Pekanbaru, akan diberikan SPJ, sedangkan untuk biaya transport dan penginapan akan ditanggung oleh Riau TV,

Perhitungan nominal yang diterima karyawan disesuaikan dengan standar kebijaksanaan.

PT.Riau Media Televisi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyiaran, Sebagai ibukota Propinsi Riau, Kota Pekanbaru merupakan wilayah dengan posisi strategis, berada di Kawasan Pulau Sumatra. Kota Pekanbaru merupakan wilayah terbuka lintas timur dan barat Sumatra. Tak heran jika perkembangan kota ini dari tahun ketahun menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Ini dapat dilihat dari angka perkembangan penduduk, social ekonomi dan budaya.Perkembangan pesat inilah yang menjadi dasar Pemerintah Kota Pekanbaru menetapkan visi kota Pekanbaru 2020: Pekanbaru sebagai pusat Pemerintahan Propinsi Riau, Pekanbaru sebagai pusat perdagangan dan jasa, Serta Pekanbaru menjadi pusat pengembangan budaya Melayu.

Dalam konteks tersebut, Industri televisi diyakini sebagai media yang mampu menampilkan informasi, berita, dan hiburan secara audio visual. Industri Televisi juga menjadi *agent of change* yang berperan penting di era informatika serta globalisasi saat ini. Guna mendukung program pemerintah Kota Pekanbaru dengan masyarakatnya yang sangat heterogen dengan tingkat pertumbuhan ekonomi mencapai 4,2 persen, Dipandang perlu dan penting adanya keberadaan media massa khususnya Televisi Swasta yang berbasis stasiun lokal. Selain itu tanpa adanya televise dengan basis stasiun local yang mengusung semangat melestarikan budaya Melayu di Pekanbaru, Maka tidak dapat dihindari cepat atau lambat, sebuah kepastian bahwa masyarakat pekanbaru akan semakin mengalami keterasingan terhadap budaya Melayu masyarakat. Oleh karena itu PT. Media Riau Televisi(RIAU TV) hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di Pekanbaru dan sekitarnya untuk menampilkan program-program yang mempunyai

khas melayu sesuai dengan budaya masyarakat Pekanbaru, dimana masyarakat Pekanbaru dapat menonton “dirinya” sendiri.

Jangkauan siaran RIAU TV tidak hanya di kota Pekanbaru, akan tetapi menjangkau beberapa kabupaten dan kota lain, seperti Kota Dumai, yang berpenduduk 173.188 jiwa, Kabupaten Kampar yang berpenduduk 447.157 jiwa, Kabupaten Siak yang berpenduduk 238.786 jiwa, Kabupaten Rokan Hulu yang berpenduduk 265.686 jiwa, Kabupaten Kuantan Singgingi yang berpenduduk 216.730 jiwa, Kabupaten Pelalawan yang berpenduduk 152 949 jiwa. Maka dari itu PT. Riau Media Televisi mempunyai Visi dan Misi yaitu PT. Riau Media Televisi hadir dengan Visi menjadikan Propinsi Riau sebagai pusat perekonomian dan pengembangan kebudayaan Melayu dalam masyarakat yang agamis di asia tenggara 2020. Untuk mewujudkan Visi tersebut, PT. Riau Media Televisi menyiapkan langkah-langkah startegis berupa Misi yaitu:

1. Membuat dan menayangkan Program-Program siaran sebagai barometer tercepat dan terakurat melalui Program-Program berita yang ditayangkan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir
2. Membuat dan menayangkan Program-Program siaran yang mampu meningkatkan ketahanan budaya melayu dalam menghadapi era globalisasi

A. Aspek kelayakan Manajemen dan Sumber Daya Manusia PT. Riau Televisi Sebagai Badan Hukum Lembaga Penyiaran Swasta Penyelenggara Jasa Penyiaran Televisi.

Pada bab ketiga, studi kelayakan berisi tentang aspek manajemen dari segi sumberdaya manusia yang menjalankan visi, misi, tujuan dan fungsi PT. Riau Televisi sebagai badan hokum yang sah, valid, cakap dan memenuhi persyaratan yang diamanatkan undang-undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang penyiaran untuk mendapatkan izin penyelenggaraan penyiaran sebagai lembaga penyiaran Swasta penyelenggaraan jasa penyiaran Televisi berbasis stasiun lokal.

B. Perencanaan dan Perekrutan Sumber Daya Riau TV

Dalam rangka melaksanakan operasional RIAU TV, PT. Riau Media Televisi telah menetapkan kriteria kualifikasi guna perekrutan personel sumber daya manusia/calon karyawan pada masing-masing bagian sebagaimana diuraikan bahwa ini:

1. Bagian pemberitaan

Syarat minimal yang harus dipenuhi:

- a. Pendidikan Minimal S1, Pria/Wanita
- b. Berpengalaman di bidang jurnalistik minimal 3 (tiga) tahun
- c. Mahir dalam konsep, penulisan, baik dalam bahasa Indonesia / bahasa inggris
- d. Kreatifr, Komunukatif, Cerdas dan Dinamis
- e. Umur maksimal 30 tahun
- f. Mampu bekerja dalam tim
- g. Mampu bekerja dibawah tekanan
- h. Mampu mengoperasikan computer.

2. Bagian Siaran

Syarat minimal yang harus dipenuhi:

- a. Pendidikan minimal D1, pria/wanita
- b. Berpengalaman minimal 1 tahun
- c. Umur maksimal 28 tahun
- d. Mampu bekerja dalam tim
- e. Mampu bekerja dibawah tekanan
- f. Dapat berbahasa berkomunikasi dalam bahasa inggris

3. Bagian Teknik

Syarat minimal yang harus dipenuhi:

- a. Pendidikan minimal SMK teknik
- b. Berpengalaman dibidangnya minimal 1 tahun
- c. Menguasai persoalan elektro
- d. Mampu bekerja dalam tim
- e. Umur maksimal 28 tahun

4. Bagian Umum

Syarat minimal yang harus dipenuhi:

- a. Pendidikan minimal D3
- b. Berpengalaman dibidangnya minimal 1 tahun
- c. Berpenampilan menarik.

Perekrutan atas calon karyawan PT. Riau Media Televisi akan diumumkan secara terbuka dengan criteria perekrutan diatas, kemudian dilakukan proses

seleksi. Penilaian terhadap calon karyawan dilakukan secara transparan sesuai dengan pemenuhan calon-calon tersebut criteria perekrutan.

Para calon karyawan yang sudah diterima oleh PT. Riau Media Televisi sebagai karyawan akan di training agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setelah training selesai, selanjutnya mengevaluasi kembali hasil training sebagai dasar dalam penempatan tenaga yang bersangkutan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan.

C. Tugas dan tanggung jawab PT. Riau Media Televisi

Adapun tugas dan tanggung jawab PT. Riau Media Televisi adalah menyiarkan baik itu berita-berita maupun di bidang periklanan dan perfilmman agar masyarakat Riau khususnya dapat mengetahui apa saja yang terjadi di Riau ini.

Dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ini harus disesuaikan dengan prinsip “lima tepat”, seperti yang telah dirancang oleh pemerintah yaitu untuk menyiarkan berbagai kejadian yang ada.

D. Struktur organisasi PT. Riau Media Televisi

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang menitik beratkan pada proses mengkombinasikan berbagai macam pekerjaan, termasuk didalamnya penentuan dan pengaturan mengenai berbagai pekerjaan dan hubungan antara manusia pelaksana pekerjaan-pekerjaan tersebut tersebut harus sesuai dengan fasilitas-fasilitas yang ada sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara efisien, sistematis, terkoordinasi dan terkendali.

Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien dalam penyusunan organisasi perusahaan perlu diperhatikan proses pengorganisasiannya, yang perlu diperhatikan adalah:

- a. Pemahaman sasaran perusahaan
- b. Penentuan kegiatan yang sesuai dengan tujuan
- c. Pengelompokan kegiatan
- d. Rincian peran tiap orang
- e. Tipe organisasi dan strukturnya.

Dilihat dari segi wewenang dan tanggung jawab serta hubungan kerja antara seksi-seksi kerja dalam suatu organisasi perusahaan, maka keselarasan kerja antara unit kerja dengan personil pelaksanaan operasional dibidang pengadaan dan penyiaran berita-berita demi mencapai sasaran yang tepat.

Tugas kepala Pimpinan atau Manejer PT. Riau Media Televisi adalah:

- a. Memilih dan menentukan tujuan organisasi serta menyusun strategi, kebijaksanaan dan program dan lain-lain.
- b. Menentukan sumberdaya dan kegiatan yang dibutuhkan, tanggung jawab serta koordinasi.
- c. Menyelesaikan latihan, pengembangan, penempatan dan orientasi karyawan.
- d. Memotivasi komunikasi, kepemimpinan untuk mengarahkan karyawan dalam mengerjakan suatu yang ditugaskan kepadanya.

- e. Menetapkan standar pengukuran pelaksanaan dan mengambil tindakan korektif.

Tugas bagian administrasi dan keuangan adalah:

- a. Mengurus keuangan perusahaan
- b. Mengurus kepegawaian
- c. Mengurus prasarana perusahaan

Tugas Penjualan dan pemasaran adalah:

- a. Mengatur penerimaan penawaran periklanan dengan rencana yang telah ditentukan.
- b. Memonitor pemasukan iklan dan penawaran lainnya.

E. Keadaan pegawai

Dalam rangka kelancaran tugas dan tanggung jawab maka PT. Riau Media Televisi membutuhkan personil yang handal, mengingat wilayah kerja yang sangat luas ke daerah-daerah terpencil.

Untuk itu perusahaan selain menempatkan tenaga kerja di daerah-daerah

Tertentu juga membuka cabang pada setiap ibukota atau kabupaten.

Peraturan-peraturan kerja pada PT. Riau Media Televisi adalah sebagai

Berikut :

- 1). Masuk dan pulang kerja tepat waktu

- 2). Mengisi kartu hadir *time card* pada waktu masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3). Memakai tanda pengenal atau bedge setiap menjalankan tugas pada hari kerja
- 4). Memakai seragam perusahaan yang diberikan perusahaan serta berpakaian rapi, sopan serta tidak menimbulkan hambatan dalam kerja.
- 5). Berlaku sopan terhadap atasan, sesama teman kerja dan bawahan.
- 6). Menjaga kebersihan dan kerapian ruangan, meja kerja serta kompleks perusahaan.
- 7). Setiap karyawan yang meninggalkan perusahaan harus mendapat izin dari atasan.
- 8). Menjalankan perintah kedinasan sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran tanggung jawab
- 9). Selama jam kerja pimpinan dari masing-masing seksi organisasi harus mengadakan pengawasan agar para bawahannya mentaati segala peraturan yang berlaku.
- 10). Bekerja dengan jujur, tekun, cermat dan semangat untuk kepentingan perusahaan.

Hak dan kewajiban karyawan adalah :

a. Hak karyawan PT. Riau Media Televisi adalah :

- 1) Setiap karyawan berhak untuk mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

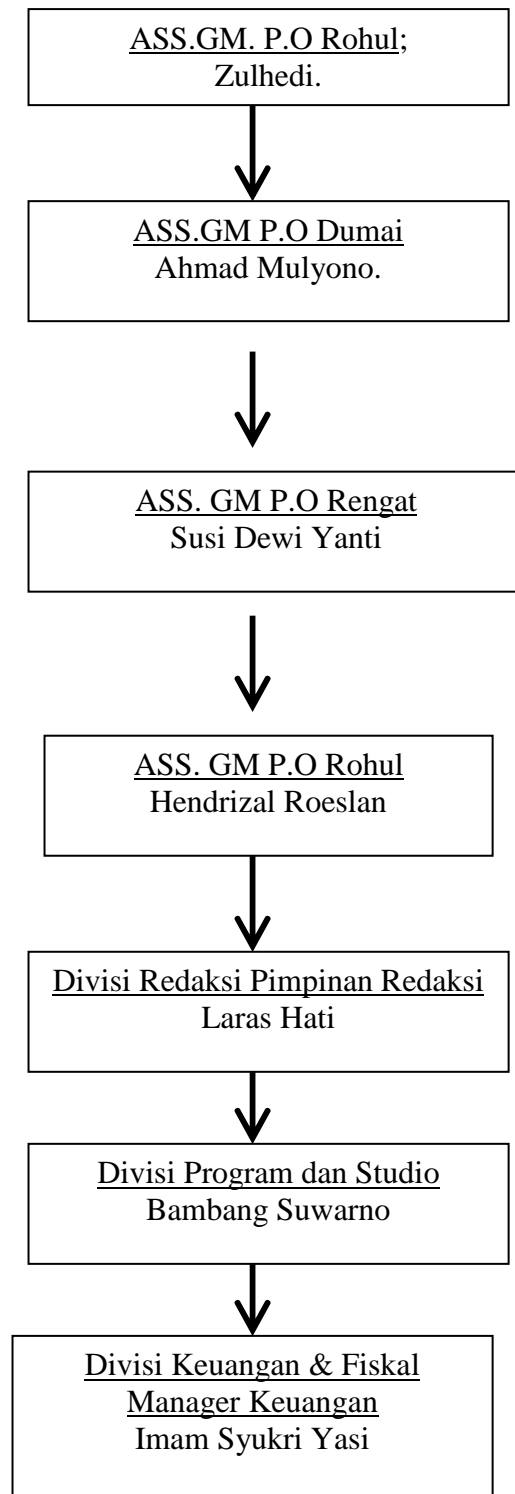
- 2) Setiap karyawan berhak mendapatkan perawatan-perawatan dan jika cacat berhak atas tunjangan cacat serta fasilitas
- 3) Setiap karyawan berhak menerima pension apabila telah memenuhi syarat
- 4) Sebagai karyawan berhak atas cuti, seperti cuti tahunan, cuti hamil, cuti melahirkan, cuti sakit, cuti nikah dan cuti lain-lain

b. Kewajiban karyawan PT.Riau Media Televisi

- 1) Setiap karyawan wajib melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 2) Setiap karyawan wajib mentaati peraturan kerja, atau tertib dan melaksanakan kebiasaan baik.
- 3) Setiap karyawan menyimpan rahasi perusahaan.
- 4) Setiap karyawan wajib menjaga kehormatan kerja, keamanan kerja dan tata tertib.
- 5) Setiap karyawan wajib memelihara tempat kerja.

Gambar 1V,1: Struktur organisasi PT. Riau Media Televisi Pekanbaru





BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Semangat Kerja Karyawan Pada Riau Media televisi pekanbaru

Setelah dilihat dari uraian diatas bahwasannya seseorang karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan sangatlah memerlukan perhatian dari seorang pemimpin agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat dikerjakan dengan baik, seorang karyawan bukan saja berpatokan dari gaji akan tetapi perhatian dari seseorang pemimpin sangatlah diperlukan agar tujuan yang akan di capai dapat berjalan dengan baik dan efektif.

dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu atau manusia yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang sehingga dia bisa bekerja dengan giat, cepat dan lebih baik.

Semangat mengambar suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), atau suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau prilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan dengan lebih baik, serta lebih antusias didalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri setiap individu.

Pengertian semangat kerja menurut Alexsander Leighten : Semangat kerja atau Moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk berkrja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama “bekerja sama”, menekankan dengan tugas hakikat saling berhubungan dari suatu

kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama, “dengan giat dan konsekuen” menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama, menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semua inginkan.

a. Faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja para bawahan adalah sebagai berikut:

1. Kebanggaan pekerja terhadap pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan dengan baik
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sejawad dan kawan sekerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan pada riau media televisi adalah sbb:

- Kepemimpinan yang menyenangkan
- Upah dan gaji yang setimpal
- Kepribadian
- Dinamika lingkungan tempat bekerja
- Intensif
- Terpenuhinya kebutuhan rohani

- Fasilitas yang menyenangkan
- Harga diri mendapat perhatian dari seorang pemimpin
- Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat maju
- Seseorang pemimpin menempatkan karyawan tersebut sesuai pada tempat yang pas untuk karyawan tersebut
- Kompensasi

Seorang pemimpin merupakan cermin bagi bawahan, apabila pemimpin memberikan teladan dengan bekerja dengan semangat maka semangat kerja para bawahan akan meningkat, maka faktor-faktor diatas tersebut sangat berpengaruh untuk dapat meningkatkan semangat kerja seseorang karyawan agar karyawan tersebut semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

1. Yang dapat menjadikan indikasi rendahnya semangat kerja karyawan pada riau media televise adalah:

- Turun rendahnya Produktivitas kerja

Turunnya produktivitas ini dapat terjadi karna kelelahan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

- Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Diwujudkan dengan bentuk ketidak tenangan dalam bekerja, keluhan dan lain sebagainya

- Adanya pemogokan

Hal ini adalah perwujudan dari ketidak puasan.

B.Kesimpulan dari semangat kerja karyawan

Dari latar belakang permasalahan maka dapat dirumuskan bahwa diduga rendahnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh faktor kepemimpinan yang kurang mendukung dan faktor kompensasi yang kurang memuaskan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

Jadi kesimpulannya yang menjadi indikator dari kepemimpinan adalah kepercayaan pada bawahan, hubungan komunikasi dengan bawahan, sikap pimpinan, tanggung jawab pimpinan, kemampuan pimpinan, kepribadian pimpinan dan tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat di pengaruhi oleh semangat kerja para karyawan. Adapun faktor kepemimpinan dan kompensasi mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perlu kiranya organisasi atau instansi mempertimbangkan factor-faktor tersebut diatas dalam hal peningkatan semangat kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan penulis diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru adalah berdasarkan hasil penelitian diatas sudah bisa dikatakan cukup baik, hal ini dapat kita lihat dari hasil di table di atas.

Dan dapat kita lihat juga pada indicator tentang bonus yang diberikan pada tabel diatas masih kurang memuaskan. Akan tetapi perusahaan ini sudah tergolong kedalam kategori cukup baik.

Oleh sebab itu faktor – faktor di atas sangatlah penting demi meningkatkan semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan dan instansi lainnya.

B. Saran

Dalam pembahasan ini penulis mencoba memberikan saran kepada pihak atau pimpinan perusahaan mengenai semangat kerja karyawan, semoga saran ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak perusahaan dan adapun saran – saran yang dapat penulis sampaikan adalah:

1. Seiring dengan kemajuan zaman dan semakin berkembangnya sumberdaya manusia dan sumberdaya alam saat ini, maka seorang pemimpin yang professional harus tau apa yang menjadi latar belakang semangat kerja karyawan demi tercapainya produktivitas perusahaan secara efektif.

2. Walaupun indikator – indikator di atas sudah cukup baik tapi pemimpin harus lebih memperhatikan juga apa yang akan menjadi semangatnya karyawan dan apa yang menyebabkan karyawan kurang semangat bekerja. Dan pemimpin harus meningkatkan lagi indikator yang bisa membuat karyawan semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartono, K. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, P. Sondang. 2001. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan. SP, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasley, D, George. 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai anda*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Rachmawati, N. Eka. 2004. *Paradigma Baru MSDM*, Yogyakarta : Ekonosia.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Eektivitas Kelompok*, Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE
- Kusnoto, Hendra. 2001. *The World's Best Management Practice*, Jakarta : Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : Remaja Resdo Karya.
- Anoraga, Pandji. 2000. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Bandung : Rineka Cipta.
- Simamora, Hendri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Terry, R. George. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2004. *Prilaku Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Uamar Husein, 2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Syafi'e, I, Kencana. 2000. *Al-quran dan Ilmu Administrasi*, Jakarta : Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.

DAFTAR GAMBAR

Gambar

IV.1 Struktur Organisasi PT. Riau Media Televisi Pekanbaru	38
--	----

LAMPIRAN ABSENSI KARYAWAN PADA PT. RIAU MEDIA TELEVISI PEKANBARU

ABSENSI BAGIAN PROGRAM DAN STUDIO

Hari/ Tanggal :Senin, 7/12/09

NO	NAMA	JABATAN	JAM MASUK	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	HERIYANTI	ASS.MNGR ADM,PROG &STUDIO	08-55		
2	M. IDRUS	ASS.MNGR STUDIO ON AIR	06-45		
3	MUKHTARUDIN H	ASS.MNGR KAMERAMEN STUDIO	06-45		
4	KHAIRULNAS	KAMERAMEN STUDIO	06-45		
5	MALASIONO	KAMERAMEN STUDIO	15.00		
6	HENDRA	KAMERAMEN STUDIO	6.55		
7	ZAINUR ENDRI	PROPERTI & TATA RUANG	15.00		
8	IKWAL MUSTAFA	PROPERTI & TATA RUANG	07.58		
9	SAHRONI GULTOM	STUDIO ON AIR	15.30		
10	SYAHRUDIN	STUDIO ON AIR	15.30		
11	APRIANI	STUDIO ON AIR	-		CUTI
12	ALKASMIYANRI	STUDIO ON AIR	06-29		
13	RAHMAN HAKIM	STUDIO ON AIR	15.30		
14	ADE FIRMANSYAH	STUDIO ON AIR	06.45		
15	ROMI ANDRI	TEKNISI	06-45		
16	HARDIANIS	TEKNISI	06-45		
17	SISKA INDRA	TEKNISI	06-45		
18	DODITA	STAF PROGRAM	15.30		

ABSEN BAGIAN PRODUKSI

Hari/ Tanggal :Senin, 7/12/09

NO	NAMA	JABATAN	JAM MASUK	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	NENO TRESNO	ASS.MNGR PRODUKSI	08.00		CUTI TAHUNAN
2	KHAIRUL EFENDI	ASS.MNGR CURRENT AFFAIR/PH	08.00		
3	MURPARSAULAN	ASS.MNGR PROGRAM PRODUKSI	08.00		
4	CHAIRIL AMBIA	EDITING PRODUKSI	08.00		
5	MUSROMI PRATAMA	EDITING PRODUKSI	08.00		
6	ROFI ADI SYABANTO	EDITING PRODUKSI	08.00		
7	RIZKI FIRMANSYAH	KAMERAMENPRODUKSI	08.00		KE KAMPAR
8	ROBERT SUHENDRA	KAMERAMENPRODUKSI	08.00		
9	RIO AFRIANTO	KAMERAMEN PRODUKSI	08.00		
10	JUFRIYADI	KAMERAMEN PRODUKSI	08.00		
11	YUHENDRA	KAMERAMEN PRODUKSI	08.00		
12	PELICAN LANDRI	KAMERAMEN PRODUKSI	08.00		
13	ANDI WIJAYANTO	KAMERAMEN PRODUKSI	08.00		
14	DAVID BUDI SETYO	KAMERAMEN PRODUKSI	08.00		
15	RAHMAD	REPORTER PRODOKSI	08.00		
16	SYAMSUYAN B	REPORTER PRODUKSI	08.00		KE KAMPAR
17	DONY HARIS	REPORTER PRODUKSI	08.00		
18	DWI RATIH K	REPORTER PRODUKSI	08.00		
19	NADIA DEVAGA	REPORTER PRODUKSI	08.00		

ABSEN BAGIAN REDAKSI

Hari/ Tanggal :Senin, 7/12/09

NO	NAMA	JABATAN	JAM MASUK	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	LUNA AGUSTIN	WKL PIMP REDAKSI	9.00		
2	IDRAWATI	ASS MNGR ADM/SKRTARIS	9.00		
3	HELMI	ASS. MNGR KAMERAMEN	9.00		
4	MARDIANSYAH	REDPEL/KI	9.00		
5	PERAMASDINO	ASS. KI	9.00		
6	YAN CAHYADI	REPORTER PEKANBARU	9.00		
7	ALSEPRIADI	REPORTER PEKANBARU	9.00		
8	ALSUKRI	REPORTER PEKANBARU	9.00		
9	TM YUSUP	REPORTER PEKANBARU	9.00		
10	DEFIT ADITAMA	REPORTER REDAKSI	9.00		
11	DINA FEBRINA	REPORTER PEKANBARU	9.00		
12	NURBAITI	REPORTER PEKANBARU	9.00		
13	RIDWAN LEBOY	REPORTER PEKANBARU	9.00		
14	M IDRUS LUBIS	KAMERAMEN REDAKSI	9.00		
15	SARIYANDI	KAMERAMEN REDAKSI	9.00		
16	TRI BUDI H	KAMERAMEN REDAKSI	9.00		
17	FAHRI RUBIANTO	KAMERAMEN REDAKSI	9.00		
18	M IQBAL NAI H	KAMERAMEN REDAKSI	9.00		
19	MARGONO	KAMERAMEN REDAKSI	9.00		